

**KEKUATAN HUKUM PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA
KARYAWAN MAGANG BAKTI DENGAN BANK CENTRAL ASIA
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1
pada Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Hukum

Oleh:

WELLANA KUSUMA INABELA

C100120197

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

**KEKUATAN HUKUM PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA
KARYAWAN MAGANG BAKTI DENGAN BANK CENTRAL ASIA,
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN**

PUBLIKASI ILMIAH

Yang ditulis oleh :

Wellana Kusuma Inabela

NIM : C 100 120 197

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Pembimbing



(Shalman Al Farizi, S.H.,M.Kn)

HALAMAN PENGESAHAN

**KEKUATAN HUKUM PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA
KARYAWAN MAGANG BAKTI DENGAN BANK CENTRAL ASIA,
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN**

Yang ditulis oleh :

Wellana Kusuma Inabela
NIM : C 100 120 197

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada : 12 April 2017

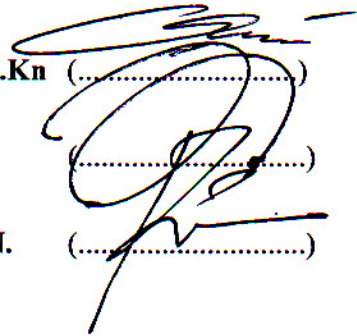
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji

Ketua : Shalman Al Farizi, SE, SH, MM., M.Kn (.....)

Sekretaris : Darsono, S.H., M.H. (.....)

Anggota : Septarina Budiwati, S.H., M.H., CN. (.....)



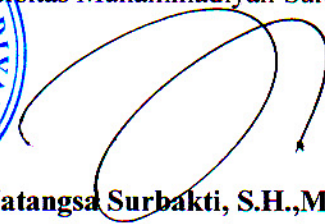
Mengetahui

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Natangsa Surbakti, S.H., M.Hum)



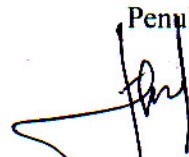
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam makalah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 12 April 2017

Penulis



Wellana Kusuma Inabela
NIM : C 100 120 197

KEKUATAN HUKUM PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA KARYAWAN MAGANG BAKTI DENGAN BANK CENTRAL ASIA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN

ABSTRAK

Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia terkait mengenai hubungan kerja tidak seimbang antara pengusaha dengan buruh dalam pembuatan perjanjian kerja. Bukan hanya tidak seimbang dalam membuat perjanjian, akan tetapi iklim persaingan usaha yang makin ketat yang menyebabkan perusahaan melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Salah satu solusinya adalah dengan sistem *Magang Bakti*, dimana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja diperusahaan bersangkutan. Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana Kekuatan Hukum pekerja Magang Bakti yang dipekerjakan dalam lingkup Bank Central Asia ditinjau dari ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003? (2) Sejauhmana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum kepada pekerja Magang Bakti yang dipekerjakan pada Bank Central Asia.

Kata Kunci: magang bakti, perjanjian, permasalahan

ABSTRACT

Employment issues in Indonesia related to the employment relationship is not balanced between employers and workers in manufacturing employment agreement. Not only is not balanced in making treaties, but the climate of increasingly tough competition is causing companies to improve efficiency of production cost (*cost of production*). One solution is to *Magang Bakti* system, where this system can save your company in the financing of human resources (HR) is working in the company in question. Problems examined the research is: (1) how the legal basis apprentice *Magang Bakti* employed in scope Bank Central Asia in terms of the provision as regulated in legislation number 13 years 2003 ? (2) the extent to which legislation number 13 years 2003 about manpower provide legal protection to apprentice *Magang Bakti* employed in the Bank Central Asia.

Keywords: magang bakti, agreement, problems

1. PENDAHULUAN

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 bahwa: “*Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”, dan Pasal 33 ayat (1)

yang menyatakan bahwa “*Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan*”.¹

Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia terkait mengenai hubungan kerja tidak seimbang antara pengusaha dengan buruh dalam pembuatan perjanjian kerja. Bukan hanya tidak seimbang dalam membuat perjanjian, akan tetapi iklim persaingan usaha yang makin ketat yang menyebabkan perusahaan melakukan efisiensi biaya produksi (*cost of production*). Salah satu solusinya adalah dengan sistem *Magang Bakti*, di mana dengan sistem ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja diperusahaan bersangkutan.² Dalam praktek dan perkembangannya Perjanjian kerja dengan sistem *Magang Bakti* dibuat menggunakan klausula baku atau yang umumnya dikenal orang sebagai perjanjian dengan syarat-syarat baku.

Klausula baku ini telah disiapkan terlebih dahulu oleh pelaku usaha dan isinya telah ditentukan sepihak oleh pelaku usaha sehingga isinya sudah tentu lebih menguntungkan pelaku usaha sebagai pihak yang lebih tinggi kedudukannya. Dalam penggunaannya, kebebasan untuk melakukan kontrak serta pemberian kesepakatan terhadap kontrak tersebut tidak dilakukan sebebaskan dengan perjanjian yang dilakukan secara langsung dengan melibatkan para pihak dalam menegosiasikan klausula perjanjian, tentu tanpa menjunjung prinsip konsesualisme yang berdasarkan kehendak bebas dari para pihak dan asas itikad baik. Problematika mengenai *Magang Bakti* (Alih Daya) memang cukup bervariasi.

¹Penjelasan Umum Undang-Undang Dasar Tahun 1945

²Sehat Damanik, 2006, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: DSS Publishing, hal 6.

Hal ini dikarenakan penggunaan *outsourcing* (Alih Daya) dalam dunia usaha di Indonesia kini semakin marak dan telah menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda oleh pelaku usaha, sementara regulasi yang ada belum terlalu memadai untuk mengatur tentang *Magang Bakti* yang telah berjalan tersebut.

Berdasarkan pengamatan sementara penulis, bahwa kedudukan para pihak dalam pembuatan perjanjian kerja dengan sistem *Magang Bakti* sangat lemah. Hal ini disebabkan karena tidak adanya keseimbangan hak dan kewajiban antara pekerja dengan pihak perusahaan *Magang Bakti*.

Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana Kekuatan Hukum pekerja *Magang Bakti* yang dipekerjakan dalam lingkup Bank Central Asia ditinjau dari ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003? (2) Sejauhmana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum kepada pekerja *Magang Bakti* yang dipekerjakan pada Bank Central Asia.

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Tujuan objektif mendeskripsikan tentang bagaimana Kekuatan Hukum pekerja *Magang Bakti* yang dipekerjakan dalam lingkup Bank Central Asia ditinjau dari ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta sejauhmana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan perlindungan hukum kepada pekerja *Magang Bakti* yang dipekerjakan pada Bank Central Asia (2) Tujuan subjektif, menambah wawasan pengetahuan serta pemahaman penulis terhadap penerapan teori-teori yang penulis peroleh selama menempuh kuliah dalam mengatasi masalah hukum yang terjadi dalam masyarakat. Selain itu, untuk mengembangkan daya penalaran dan daya pikir penulis agar dapat berkembang sesuai dengan bidang penulis. Selain itu juga untuk memperoleh data yang penulis pergunakan dalam penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar kesarjanaan dalam ilmu hukum pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Manfaat teoritis, mengembangkan pengetahuan dibidang hukum perdata, memberikan sumbangan referensi bagi pengembangan ilmu hukum yaitu hukum pidana dan hukum acara

pidana. (2) Manfaat praktis, mengembangkan penalaran, membentuk pola pikir, dinamis sekaligus untuk mengetahui kemampuan penulis dalam menetapkan ilmu yang diperoleh. Di samping itu, memberikan sumbangan pemikiran dan wacana yang luas bagi para pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini, untuk melatih penulis dalam mengungkapkan masalah tertentu secara sistematis dan berusaha memecahkan masalah yang ada dengan metode ilmiah yang menunjang pengembangan ilmu pengetahuan yang penulis dapat selama perkuliahan.

2. METODE

Adapun metode dalam penelitian hukum ini adalah sebagai berikut:

2.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan ini adalah deskriptif analitis, yakni: “Suatu penelitian yang berusaha memberikan gambaran secara menyeluruh, mendalam, tentang suatu keadaan atau gejala yang diteliti.”³ Di mana dalam hal ini penulis memberikan gambaran serta uraian secara terperinci tentang bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja antara pekerja kontrak dengan Bank Central Asia seperti misalnya apakah proses pembuatan Perjanjian Kerja terhadap karyawan kontrak telah sesuai dengan aturan Undang-Undang Ketenagakerjaan atau belum. Selain itu di dalam penelitian ini juga dijelaskan tentang bagaimanakah ketentuan-ketentuan perjanjian kerja yang diberlakukan Bank Central Asia. bila dibandingkan dengan ketentuan perjanjian kerja yang terdapat dalam KUHPerdara dan UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

2.2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang menunjukkan bahwa pelaksanaan penelitian tidak menggunakan angka tetapi berupa kata-kata, gambar serta informasi yang terjadi secara alamiah, apa adanya, dalam situasi normal yang tidak dimanipulasi keadaan dan kondisinya,

³Ronny Hanitjo Soemitro, 1990, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta: Ghalia Indonesia hal.58

menekankan pada deskripsi secara alami yang menuntut keterlibatan peneliti secara langsung di lapangan terhadap peran kepolisian dalam memberikan perlindungan terhadap satwa yang di lindungi dengan melakukan penegakan hukum yang kemudian dikaji secara mendalam berdasarkan Hukum peneliti secara langsung di lapangan yang kemudian dikaji secara mendalam berdasarkan Hukum Perdata dan yang terdapat di dalam KUHPER, serta disandingkan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2.3. Data yang Digunakan

Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, yang terdiri dari beberapa sumber bahan hukum, seperti:

- 2.3.1. Bahan hukum primer, berupa peraturan perUndang-undangan yang terkait dengan perlindungan hukum bagi tersangka pada proses penyidikan dalam Sistem Peradilan Pidana Terpadu, yakni: (1) Undang-undang Dasar 1945, (2) Kitab Undang-undang Hukum Perdata, (3) HIR, dan (4) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- 2.3.2. Bahan hukum sekunder, yakni memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer. Dalam penulisan ini penulis mempergunakan bahan hukum sekunder berupa literatur-literatur tentang penanggulangan kejahatan terhadap satwa yang di lindungi.
- 2.3.3. Bahan hukum tersier, dalam hubungan penelitian ini menyangkut seperti: kamus atau ensiklopedia yang memberi batasan pengertian secara etimologi/arti kata atau secara gramatikal untuk istilah-istilah tertentu terutama yang terkait dengan komponen variabel judul dalam hal ini yakni terkait dengan istilah-istilah yang berkorelasi dengan aturan Ketenagakerjaan.

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Penulis dalam melakukan penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 2.4.1. Studi Kepustakaan. Studi pustaka dilakukan dengan cara mencari dan mengumpulkan serta mempelajari bahan-bahan yang berupa buku-buku, makalah-makalah, peraturan perundang-undangan serta dokumen lainnya

yang berkaitan dengan objek penelitian tersebut dan kemudian dilakukan analisa data.

- 2.4.2. Wawancara. Wawancara adalah situasi peran antara pribadi bertatap muka, ketika seseorang yaitu pewawancara mengajukan pertanyaan yang di rancang untuk memperoleh jawaban yang benar dan pasti dengan masalah penelitian kepada seseorang responden.⁴ Dalam penelitian ini yang dijadikan responden adalah Dinas Ketenagakerjaan dan Bank Central Asia.

2.5. Metode Analisis Data

Penganalisaan bahan hukum yang terkumpul, baik dari bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder, dipergunakan teknik deskriptif analisis, yaitu dengan mendeskripsikan bahan hukum terlebih dahulu kemudian menganalisa melalui teknik analisis sebagai berikut:⁵ Teknik deskriptif, yaitu uraian apa adanya terhadap suatu kondisi atau posisi dari preposisi-preposisi hukum atau non hukum dimana dalam hal ini penulis ingin menguraikan tentang suatu kondisi atau posisi dari masalah karyawan kontrak yang ditinjau dari Undang-undang Ketenagakerjaan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Kekuatan Hukum Pekerja Magang Bakti yang Dipekerjakan dalam Lingkup Bank Central Asia Ditinjau dari Ketentuan yang Diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Perjanjian kerja seharusnya memuat hak dan kewajiban pekerja sesuai dengan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 54 yang menyatakan harus memuat hal tersebut, sehingga pekerja mengetahui apa yang harus dilakukan dan apa saja yang menjadi hak mereka, untuk perjanjian kerja, peneliti telah meninjau dengan undang-undang dan sesuai Perjanjian Kerja antara Pekerja dan Bank Central Asia KCU Slamet Riyadi telah memuat hak dan kewajiban pekerja dan telah tertulis secara detail di dalamnya Hak dan kewajiban perusahaan dan pekerja, karena Pada dasarnya

⁴Rika Saraswati, 2009, *Hukum Perlindungan Anak di Indonesia*, Jakarta: Citra Aditya, hal. 19

⁵Soerjono Soekanto, 2008, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press), hal 5

hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur memuat hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang. Oleh sebab itu, hakikat *“hak pekerja merupakan kewajiban pengusaha”*, dan sebaliknya *“hak pengusaha merupakan kewajiban pekerja”*, Kewajiban Bank Central Asia KCU Slamet Riyadi sebagai berikut: (1) Memberikan pekerjaan kepada pekerja, (2) Memberikan jadwal kerja kepada pekerja, dan (3) Memberikan upah kepada pekerja.⁶

Adapun kewajiban pekerja di Bank Central Asia KCU Slamet Riyadi sebagai berikut: (1) Pekerja melaksanakan tugas yang dibebankan dengan penuh rasa tanggung jawab, disiplin dan tunduk serta patuh pada peraturan perusahaan; (2) Pekerja wajib mentaati dan melaksanakan semua peraturan dan tata tertib yang dikeluarkan oleh perusahaan; (3) Pekerja wajib melaksanakan petunjuk, perintah atau intruksi yang diberikan oleh atasannya; (4) Pekerja baik sendiri atau bersama-sama wajib menjaga keamanan dan keselamatan barang milik perusahaan; (5) Pekerja wajib menjaga keamanan dan keselamatan sesama pekerja; (6) Pekerja harus menjaga rahasia perusahaan; (7) Tempat perjanjian kesepakatan kerja waktu tertentu; (8) Kesepakatan kerja waktu tertentu dibuat di Bank Central Asia KCU Slamet Riyadi itu sendiri yang beralamat di kawasan industri Desa Gumpang Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo, telah mengadakan kesepakatan kerja waktu tertentu antara perusahaan dengan tenaga kerja, dan (9) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian.⁷

Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja waktu tertentu di buat berdasarkan kesepakatan kerja waktu tertentu. Dalam artinya Bank Central Asia KCU Slamet Riyadi sudah menyiapkan blanko Kesepakatan kerja waktu tertentu pekerja mengisi blanko tersebut dan mendatangi blanko tersebut. Apabila pekerja tidak menyetujui bekerja di Bank Central Asia KCU Slamet Riyadi tidak perlu mendatangkannya. Apabila blanko tersebut sudah di tangani Pihak pertama dan pihak kedua hal ini menyatakan perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat tersebut sudah sah.

⁶ Whimbo Pitoyo, 2010, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Visi media, Jakarta, hal. 130.

⁷ Asri wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Surabaya, Hal 111.

Jadi pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu di Bank Central Asia KCU Slamet Riyadi sudah sejalan dengan Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang artinya sudah dilakukan dengan baik kesesuaian ini bisa kita lihat dalam isi perjanjian kerja waktu tertentu dan tidak ada masa percobaan di Bank Central Asia KCU Slamet Riyadi dan secara pengupahan dan cara pembayarannya hal ini sesuai dengan pasal 58 ayat 1 dan 2 Undang-Undang Tahun 2003.⁸ Berarti Bank Central Asia KCU Slamet Riyadi membuat Perjanjian kerja waktu tertentu sudah sah demi hukum. Karena dalam hubungan kerja harus ada perjanjian kerja dan perjanjian tersebut atas dasar:⁹

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam perjanjian kerja waktu tertentu di Bank Central Asia KCU Slamet Riyadi dibuat rangkap 2 (dua), masing-masing untuk pekerja dan perusahaan. Perjanjian kerja waktu tertentu di Bank Central Asia KCU Slamet Riyadi ini sesuai dengan peraturan yang berlaku dan mempunyai kekuatan hukum yang sama.¹⁰

3.2 Perlindungan Hukum Pekerja *Outsourcing* Ditinjau dari Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Perlindungan hukum bagi pekerja didasarkan pada ketentuan Pasal 27 (1) dan ayat (2), Pasal 28 D ayat (1), dan ayat (2), Undang-Undang Dasar 1945. Pasal 27 (1) UUD'45, yaitu segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya. Pasal 27 ayat (2) UUD'45, yaitu tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu jaminan perlindungan atas pekerjaan, dituangkan pula dalam ketentuan

⁸F.X. Djulmijaji, 2008, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Jakarta: Sinar Grafika, hal 197.

⁹*Ibid.*

¹⁰Much. Nurachmad, 2009, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, Jakarta: Visi Media, hal. 245

Pasal 28 D ayat (1) UUD'45, yaitu setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. Pasal 28 D ayat (2) UUD'45, yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa di Indonesia hak untuk bekerja telah memperoleh tempat yang penting dan dilindungi oleh UUD 1945.

Di bidang ketenagakerjaan, perlindungan hukum bagi pekerja didasarkan pada UU No. 13 Tahun 2003, UU No. 2 Tahun 2004 dan UU No. 21 Tahun 2000, beserta peraturan pelaksanaannya. Pengaturan perlindungan hukum bagi pekerja di dalam UU No. 13 Tahun 2003 diatur dalam Pasal 67 – 101. Berdasarkan ketentuan Pasal 3 dalam UU No. 13 Tahun 2003, pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan merupakan salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan. Perlindungan hukum bagi pekerja pada dasarnya mengandung dua unsur yaitu perlindungan hukum preventif dan represif. Pada perlindungan hukum preventif, tujuannya adalah menghindari sengketa. Salah satu wujudnya adalah dengan peran serta masyarakat terhadap peraturan perundang-undangan yang belum disahkan atau melalui dengar pendapat untuk mencegah terjadinya sengketa. Dalam perlindungan hukum yang bersifat preventif, sangat penting peran dari pegawai pengawas perburuhan/ketenagakerjaan. Pengawasan perburuhan diatur lebih lanjut dalam Pasal 176 – Pasal 181 UU No. 13 Tahun 2003.

Pengaturannya masih bersifat umum dan akan dijabarkan lebih lanjut dalam peraturan perundang-undangan. Selama belum ada peraturan perundang-undangan maka ketentuan UU No. 23 Tahun 1948 menjadi alternatif pemecahannya. Bentuk perlindungan hukum hak pekerja lainnya adalah perlindungan hukum yang represif. Tujuannya adalah untuk menyelesaikan sengketa. Berangkat dari konsep hukum pada rumusan norma hukum yang terdapat dalam pasal-pasal UU No. 13 Tahun 2003, dapat dimungkinkan timbulnya sengketa sehingga melahirkan *claim*. Prinsip pengakuan dan

perlindungan terhadap hak pekerja berasal dari pengakuan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia. Inti yang terkandung di dalam hak, yaitu adanya suatu tuntutan (*claim*). *Claim* dapat terjadi apabila terdapat hak yang tidak dilaksanakan. Merupakan suatu upaya hukum apabila ada pelanggaran hak. Antara hak dan kewajiban haruslah mengandung kesetaraan atau keseimbangan. Pada UU No. 13 Tahun 2003, mengenai konsep hukum hubungan kerja apabila ditinjau dari teori hukum mengandung banyak kesalahan. Pengertian hubungan kerja, berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Lebih lanjut berdasarkan ketentuan Pasal 50 UU No. 13 Tahun 2003, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Hubungan kerja adalah hubungan hukum. Pasal 1 angka 15 jo Pasal 50 - Pasal 66 UU No. 13 Tahun 2003 menjadi dasar hukumnya hubungan kerja. Dengan adanya dasar hukum itu maka timbullah peristiwa hukum. Keberadaan ketentuan Pasal 57 – 66 UU No. 13 Tahun 2003 ini, mempunyai dampak yang negatif dalam perlindungan pekerja. Banyak perusahaan yang merubah sistim kerjanya dari pekerja tetap yang mendasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu menjadi pekerja kontrak yang didasarkan pada perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Berdasarkan penelitian penulis pada Bank Central Asia KCU Slamet Riyadi, ada tiga pihak yang terkait dalam skema outsourcing, perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh (perusahaan pemberi kerja), perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dan pekerja/buruh. Hubungan yang terjadi adalah perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh melakukan perjanjian kerja dengan pekerja/buruh, bisa dengan perjanjian kerja waktu tertentu atau dengan skema perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

4. PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Pertama, kekuatan hukum pekerja Magang Bakti yang dipekerjakan dalam lingkup Bank Central Asia ditinjau dari ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 belum dapat dikatakan memenuhi ketentuan yang terdapat di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan karena perjanjian kerja magang bakti hanyalah berumur maksimal 3 tahun dan selalu terjadi perpanjangan setiap tahunnya dan tidak boleh melebihi dari 3 (tiga) tahun akan tetapi setelah 3 tahun itu maka peserta magang bakti bisa diangkat menjadi karyawan tetap atau harus keluar dari BCA sehingga tidak memiliki sebuah kepastian hukum.

Kedua, Perlindungan hukum bagi pekerja pada Bank Central Asia di Kota Surakarta adalah perlindungan waktu kerja, perlindungan keselamatan dan kesehatan, perlindungan upah dan perlindungan kesejahteraan. Pelaksanaan perlindungan terhadap pekerja tersebut sudah ada yang berjalan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu perlindungan keselamatan dan kesehatan dan ada yang belum berjalan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, yaitu perlindungan upah, waktu kerja, dan kesejahteraan.

4.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

Pertama, pekerja harus lebih selektif dalam memilih pekerjaan dan mengerti dalam membuat perjanjian dalam bentuk lisan, selain itu pekerja harus lebih mengetahui mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja sehingga mereka dapat menuntut apabila tidak mendapatkan perlindungan yang seharusnya.

Kedua, Bank Central Asia hendaklah memberikan penghargaan kepada pekerja dengan membuat jenjang karier, sehingga pekerja akan lebih giat dalam mengerjakan pekerjaannya, serta membuat perjanjian kerja tertulis dan lebih memperhatikan ketentuan UUD 1945 dan Undang-Undang Ketenagakerjaan agar dapat memberikan perlindungan hukum kepada pekerjanya.

Persantunan

Saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya dan karya ilmiah ini saya persembahkan kepada *pertama*, orang tua tercinta yang telah memberikan

kasih sayang serta doanya, sehingga saya bisa menyelesaikan karya ilmiah ini, *kedua*, dekan yang telah memberikan arahan dalam pembuatan karya ilmiah ini, *ketiga*, pembimbing saya yang telah memberikan arahan dan masukan dalam pembuatan karya ilmiah ini, *keempat*, Dosen-Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta yang selama ini sudah mendidik serta memberikan ilmu selama di perkuliahan, *kelima*, sahabat-sahabatku tercinta yang selalu memberikan dukungannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Damanik, Sehat. 2006, *Outsourcing & Perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jakarta: DSS Publishing.
- Djulfiaji, F.X. 2008. *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Nurachmad, Much. 2009, *Tanya Jawab Seputar Hak-Hak Tenaga Kerja Kontrak (Outsourcing)*, Jakarta: Visi Media.
- Pitoyo, Whimbo. 2010, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Visi Media.
- Saraswati, Rika. 2009. *Hukum Perlindungan Anak di Indonesia*, Jakarta: Citra Aditya Bakti.
- Soekanto, Soerjono. 2008, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Soemitro, Ronny Hanitijo. 1990. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wijayanti, Asri. 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Surabaya: Sinar Grafika.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945 Pasca Amandemen

Penjelasan KUH Perdata

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jamsostek

Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan